



Asamblea de los Estados Partes

Distr: General
25 de octubre de 2022

Original: Inglés

Vigésimo primer período de sesiones
La Haya, 5 a 10 de diciembre de 2022

Informe de los facilitadores sobre la tercera selección del Fiscal de la CPI: Lecciones extraídas

Índice

	<i>ágina</i>
1. Introducción.....	3
1.1 Breve resumen del proceso.....	3
1.2 Mandato.....	4
1.3 Facilitación.....	5
2. Información compartida con los facilitadores	5
2.1 Metodología	5
2.2 El proceso en general	5
2.3 Marco normativo	6
2.4 Garantizar la equidad y el equilibrio	7
2.4.1 Representación regional, de género y de sistemas jurídicos	7
2.4.2 Consideraciones relacionadas con la lista final de selección	7
2.5 Aspectos del proceso temporal.....	8
2.5.1 Calendario	8
2.5.2 Proceso dual.....	9
2.5.3 Secuenciación (secuenciada o híbrida)	10
2.6 Aspectos institucionales del proceso.....	10
2.6.1 El Comité y el grupo de expertos: toma de decisiones y relación	10
2.6.2 Composición del Comité y del grupo de expertos	11
2.6.3 Criterios utilizados por el grupo y el Comité durante el proceso de selección.....	12
2.7 Diligencia debida.....	13
2.7.1 Mecanismo de investigación de antecedentes	13
2.7.2 Criterio de alta consideración moral	14
2.8 Comunicación, transparencia y confidencialidad.....	15
2.8.1 Confidencialidad de los candidatos y de la labor del Comité	15
2.8.2 Comunicaciones con terceros.....	16
2.9 La inclusión y el papel de los diferentes actores	16
2.9.1 Despolitización y proceso impulsado por el Estado.....	16
2.9.2 Participación de las ONG.....	17
2.10 Logro del consenso.....	18
2.10.1 Calendario para lograr consenso	18
2.10.2 Ejercicio estructurado para lograr consenso.....	18
3. Análisis y conclusión	19
3.1 Proceso en general.....	19
3.2 Marco normativo	19
3.3 Garantizar la equidad y el equilibrio	20
3.4 Aspectos temporales del proceso	20
3.5 Aspectos institucionales del proceso	20
3.6 Diligencia debida.....	21
3.7 Comunicación, transparencia y confidencialidad.....	21
3.8 La inclusión y el papel de los diferentes actores	21
3.9 Logro de consenso.....	22

1. Introducción

1. El 12 de febrero de 2021, la Asamblea de los Estados Partes eligió al Fiscal de la Corte Penal Internacional (“la Corte”) para un mandato de nueve años. Era la tercera vez que la Asamblea elegía a un Fiscal¹. El mandato de las lecciones extraídas sobre el proceso de selección del Fiscal se deriva de la resolución adoptada en el decimonoveno periodo de sesiones de la Asamblea de los Estados Partes². Se preveía que el cumplimiento del mandato conllevaría, entre otras cosas, el análisis del mandato del Comité (“Mandato”) y otras disposiciones rectoras, los informes elaborados por la anterior Presidencia de la Asamblea de los Estados Partes³, el Comité de Selección del Fiscal (“el Comité”) y el grupo de expertos, así como la información y las reflexiones resultantes de documentación adicional pertinente y de las entrevistas con los representantes de los Estados Partes, los representantes de las organizaciones no gubernamentales (ONG) y las personas clave que participaron en las distintas fases del proceso.

2. Encargados por la Mesa de realizar una evaluación objetiva, imparcial e independiente del proceso de selección del tercer Fiscal de la Corte, los facilitadores desean agradecer a la Mesa su confianza y cooperación a lo largo de este proceso. Durante los últimos meses, los facilitadores celebraron consultas con representantes de los Estados Partes y de las ONG, así como con personas clave que participaron en el proceso. Estas reuniones se celebraron en La Haya y en Nueva York, en persona y virtualmente. Durante las consultas, los facilitadores recibieron valiosas aportaciones que se reflejan ampliamente en este informe.

3. El objetivo de los facilitadores era presentar un informe que sirviera de ayuda en futuros procesos de selección del Fiscal. El objetivo era presentar un informe exhaustivo que cubriera todos los temas planteados durante o después del último proceso de selección. Teniendo en cuenta que cada proceso de selección del Fiscal de la Corte se produce en circunstancias diferentes, los facilitadores aún desean que esta reflexión sobre el proceso pasado pueda generar un valor añadido para el futuro. Los facilitadores esperan que este informe, como parte de un ejercicio constructivo y orientado al futuro, contribuya a seguir fortaleciendo el proceso de selección del Fiscal para garantizar que la Corte siga estando bien equipada y sea eficaz en el desempeño de su importante función.

4. Los facilitadores desean expresar su pleno agradecimiento a todos los participantes por su compromiso constructivo durante las consultas. No hace falta decir que el cumplimiento de la tarea no habría sido posible sin el valioso apoyo de la Secretaría de la Asamblea de los Estados Partes durante todo el proceso. Los facilitadores expresan su gratitud a la Secretaría y a la asistente externa (Sra. Gabriele Chlevickaite) por el apoyo técnico.

1.1 Breve resumen del proceso

5. El régimen normativo para la presentación de candidaturas para el cargo de Fiscal se recoge en el Estatuto de Roma (artículo 42) y en la resolución de la Asamblea ICC-ASP/1/Res.2, en su forma enmendada por la resolución ICC-ASP/3/Res.6 (“la resolución sobre las candidaturas”). El párrafo 28 de la resolución sobre la presentación de candidaturas dispone que los procedimientos para la presentación de candidatos a magistrados se aplicarán *mutatis mutandis* a la presentación de candidaturas a Fiscal. Además, la resolución dispone que las candidaturas deberían realizarse en lo posible con el apoyo de múltiples Estados Partes (párrafo 29), y que se hará todo lo posible para elegir al Fiscal por consenso (párrafo 33).

6. Para facilitar la presentación de candidaturas para la selección del tercer Fiscal, la Mesa decidió crear un Comité de Selección del Fiscal compuesto por cinco miembros y con la asistencia de un grupo de cinco expertos independientes. El mandato del Comité se estableció en el mandato adoptado por la Mesa el 3 de abril de 2019⁴. Con la asistencia del

¹ La primera elección se celebró el 21 de abril de 2003. La segunda elección tuvo lugar el 12 de diciembre de 2011.

² ICC-ASP/19/Res.6, párr. 78.

³ 2017-2021.

⁴ ICC-ASP/18/INF.2.

grupo de expertos, el Comité preparó un anuncio de vacante para el cargo de Fiscal, examinó 89 solicitudes completas y entrevistó a 14 candidatos. Como parte de su labor, el Comité colaboró con la Sección de Seguridad de la Corte para que investigara de forma independiente los antecedentes de todos los candidatos entrevistados⁵. El Comité presentó un informe el 30 de junio de 2020 que contenía una lista final de cuatro candidatos sin clasificar⁶.

7. El mandato establecía que a continuación se llevara a cabo un proceso de consulta, dirigido por el Presidente en consulta con la Mesa, para identificar un candidato de consenso. Las audiencias para los cuatro candidatos preseleccionados se celebraron con los Estados Partes y las ONG los días 29 y 30 de julio de 2020. El 13 de noviembre de 2020, la Mesa adoptó la “Selección del Fiscal: El camino a seguir”⁷, que complementó el proceso recogido en el mandato. De acuerdo con “El camino a seguir”, el Comité presentó una adición a su informe que contenía las valoraciones de cinco candidatos adicionales⁸. Las audiencias con la lista ampliada de nueve candidatos se celebraron los días 9 y 10 de diciembre de 2020, y se celebraron cuatro rondas de consultas oficiosas con el apoyo de cinco coordinadores.

8. A lo largo de este proceso, siguió aplicándose el procedimiento formal establecido en la resolución sobre la presentación de candidaturas. En consecuencia, el 30 de junio de 2020, la Mesa decidió abrir un periodo formal de presentación de candidaturas que duró 12 semanas y que venció el 22 de septiembre de 2020. Cualquier Estado Parte tenía derecho a presentar una candidatura durante el periodo de presentación de candidaturas. Sin embargo, se alentó encarecidamente a los Estados Partes a que se abstuvieran de presentar candidaturas hasta que se hubiera completado el proceso establecido en el mandato. El periodo de presentación de candidaturas se prorrogó en múltiples ocasiones para permitir que el proceso de consulta llegara a su fin.

9. El 8 de febrero de 2021, el Presidente informó a los Estados Partes de que, a pesar de los esfuerzos del Presidente, de los Vicepresidentes y de los coordinadores, no había sido posible alcanzar un consenso. Por lo tanto, el periodo de presentación de candidaturas se prorrogó por última vez hasta el 10 de febrero de 2021, con el fin de permitir las candidaturas. Al final de la prórroga, la Secretaría había recibido cuatro candidaturas formales⁹. El 12 de febrero de 2021, la Asamblea de los Estados Partes procedió a una votación secreta y eligió al Sr. Karim Khan (Reino Unido) como Fiscal de la Corte Penal Internacional para un mandato de nueve años a partir del 16 de junio de 2021.

1.2 Mandato

10. El 12 de mayo de 2021, la Mesa decidió solicitar informes a la anterior Presidencia de la Asamblea, al Comité de Selección del Fiscal y al grupo de expertos¹⁰. El 5 de agosto de 2021, la Mesa recibió los informes de la anterior Presidencia de la Asamblea y del Comité de Selección del Fiscal, mientras que el informe del grupo de expertos se recibió el 3 de octubre de 2021. El 6 de octubre de 2021, la Mesa decidió nombrar a dos facilitadores para el proceso de lecciones extraídas, un facilitador en La Haya y otro en Nueva York. En cuanto al calendario del informe, se acordó que los facilitadores presentaran su informe antes del vigésimo primer periodo de sesiones de la Asamblea y que se pidiera a los facilitadores que proporcionasen a la Mesa actualizaciones periódicas sobre su trabajo. La Mesa también acordó que el mandato de los facilitadores se basara en el texto del párrafo 78 de la resolución ICC-ASP/19/Res.6, incluido en el documento de debate, con los tres informes mencionados anteriormente para ayudar a orientar el proceso.

⁵ El proceso de investigación de antecedentes consistió, entre otras cosas, en la comprobación detallada de las referencias, la comprobación de la información de origen público (incluidas las cuentas de los candidatos en las redes sociales) y la comprobación de los antecedentes penales y de seguridad. Para más detalles, véase ICC-ASP/19/INF.2, párrafos 24 a 32.

⁶ ICC-ASP/19/INF.2, Add.1 y Add.2.

⁷ https://asp.icc-cpi.int/iccdocs/asp_docs/ASP19/Election%20of%20the%20Prosecutor%20-%20Way%20Forward%20-%20ENG.pdf.

⁸ ICC-ASP/19/INF.2/Add.3 y Add.4.

⁹ Véase ICC-ASP/19/19 y Add.1.

¹⁰ https://asp.icc-cpi.int/sites/asp/files/asp_docs/ASP20/Bureau03-agenda%20and%20decisions-27May21.pdf.

11. El 2 de noviembre de 2021, la Mesa designó al Excmo. Sr. Alexander Marschik, Representante Permanente de Austria ante las Naciones Unidas en Nueva York, y a la Excma. Sra. Ksenija Milenković, Embajadora de Serbia en los Países Bajos, como facilitadores de las lecciones extraídas en el proceso de selección del Fiscal.

1.3 Facilitación

12. Se celebraron cuatro reuniones sobre el tema de la selección del Fiscal con los Estados Partes y las ONG¹¹. Las reuniones con los Estados Partes se celebraron en persona, tanto en Nueva York como en La Haya, con la presencia de ambos facilitadores, si bien la reunión con los representantes de las ONG se celebró virtualmente por enlace remoto. Los facilitadores también celebraron una serie de reuniones bilaterales con los Estados Partes interesados y otros actores pertinentes. El 11 de febrero de 2022 se envió un cuestionario técnico a los Estados Partes.

13. Además, los facilitadores mantuvieron reuniones con los antiguos miembros del Comité de Selección del Fiscal, el presidente del grupo de expertos y los miembros de la anterior Presidencia de la Asamblea.

14. Las reuniones brindaron la oportunidad a los Estados Partes y a los representantes de las ONG de compartir sus opiniones y consideraciones sobre el proceso de selección del tercer Fiscal.

2. Información compartida con los facilitadores

2.1 Metodología

15. Este análisis se basa en las consultas celebradas con representantes de los Estados Partes, las ONG y personas clave que participaron en el proceso de selección, así como en las respuestas al cuestionario enviado a los Estados Partes y en las presentaciones adicionales de algunos Estados Partes, ONG y otras personas que participaron en el proceso. Además, se consultó la documentación elaborada por el Comité, el grupo de expertos y la anterior Presidencia de la Asamblea, y se hace la correspondiente referencia a ella.

16. A lo largo del informe, las referencias cuantitativas (por ejemplo, “la mayoría de”, “muchos”, etc.) se refieren a los comentarios o presentaciones, no al número absoluto de Estados Partes u otras entidades.

2.2 El proceso en general

17. El proceso de selección del tercer Fiscal de la Corte Penal Internacional introdujo varias innovaciones de procedimiento. Además de un Comité de Selección del Fiscal, la Mesa de la Asamblea estableció, por primera vez, un grupo de expertos (“el grupo”) encargado de prestar asistencia al Comité en la realización de sus tareas y destinado a garantizar una selección basada en el mérito. Al mismo tiempo, se mantuvo el proceso establecido en el párrafo 4 del artículo 42 del Estatuto de Roma, lo que dio lugar a un proceso dual tanto de selección por parte del Comité como de candidaturas presentadas por los Estados Partes.

18. Muchos Estados Partes reconocieron y apreciaron el objetivo de un proceso orientado al mérito y apoyaron su continuación en el futuro. Sin embargo, también reconocieron que el proceso no se desarrolló como se pretendía y no evitó un elemento de politización. Varios Estados Partes señalaron la falta de claridad en el procedimiento, la falta de transparencia en la toma de decisiones dentro del Comité y del grupo, y la interferencia política como algunas de las razones por las que el proceso no se desarrolló de forma óptima. Además, varios Estados Partes reconocieron las tensiones existentes entre el enfoque basado en los méritos y en los expertos, y el que favorecería un proceso dirigido por los Estados Partes. Según estos Estados Partes, esto podría haber provocado una falta de acuerdo entre los Estados Partes y debería abordarse en el futuro.

19. Las personas clave que participaron en el proceso coincidieron en que las razones para la creación del Comité fueron positivas, ya que pretendían despolitizar la selección mediante el empleo de una evaluación basada en los méritos. Dicho esto, también reconocieron que

¹¹ Las reuniones se celebraron los días 22 de febrero, 2 de marzo y 5 y 6 de abril de 2022.

estas innovaciones no fueron del todo exitosas y que algunos Estados Partes podrían haberlas percibido como una limitación de sus derechos a presentar candidatos en consonancia con el Estatuto de Roma. Esto reflejó una tensión mencionada también por algunos Estados Partes, entre la selección basada en los méritos realizada en este caso y los requisitos del párrafo 4 del artículo 42 del Estatuto de Roma.

20. Los representantes de las ONG destacaron las importantes innovaciones introducidas en el proceso de selección, especialmente la creación del Comité y del grupo, pero señalaron que el proceso tenía también deficiencias importantes. Algunos consideraron que la naturaleza dual del proceso era desorganizada y poco clara, y varios representantes de las ONG destacaron la falta de transparencia y la incapacidad del Comité para reducir la naturaleza política del proceso.

2.3 Marco normativo

21. La selección del tercer Fiscal de la Corte se rigió por lo dispuesto en el artículo 42 del Estatuto de Roma y las resoluciones de la Asamblea¹². La Mesa de la Asamblea constituyó el Comité y el grupo el 3 de abril de 2019, tras la aprobación del mandato que establece el formato y los mandatos de ambos órganos¹³.

22. Muchos Estados Partes manifestaron una doble preocupación en relación con el marco normativo, en particular con el mandato: la falta de transparencia y la ambigüedad, o las áreas que no se abordan en el mandato.

23. Muchos Estados sugirieron que aumentar la transparencia, entre otras cosas, mediante la comunicación de los procedimientos, los plazos, las funciones y la participación de todas las partes interesadas, mejoraría la legitimidad y la credibilidad del proceso. Varios Estados Partes señalaron que se podría mejorar aún más la legitimidad si los Estados Partes participarían más en la elaboración del mandato y se prorrogase el tiempo previsto para su preparación. Esto también se sugirió como remedio para las impugnaciones del proceso, ya que las opiniones de los Estados Partes se habrían reflejado con antelación en el mandato.

24. Varios Estados Partes sugirieron que las ambigüedades del mandato tuvieron consecuencias especialmente desfavorables, ya que los órganos de selección tuvieron que improvisar y adaptar un proceso de selección en curso. Se señaló que esto creaba oportunidades para la politización y dañaba su credibilidad de forma crítica. Varios Estados Partes sugirieron que se deberían haber realizado todos los esfuerzos posibles para evitar tener que cambiar el proceso durante el ejercicio de selección.

25. Las cuestiones planteadas con mayor frecuencia por los Estados Partes hicieron referencia a la delimitación de las funciones y los mandatos del Comité y el grupo, incluida la secuencia de sus procesos, las instrucciones detalladas sobre el modo en que los dos órganos deberían evaluar la competencia de los candidatos, incluidos los requisitos que deben figurar en el anuncio de la vacante, los mecanismos para garantizar la representación y la diversidad, los procesos de investigación de antecedentes, el procedimiento de consultas y los plazos para las etapas clave de la selección. Cada una de estos aspectos se aborda con más detalle en este informe.

26. Por último, algunos Estados Partes señalaron una contradicción evidente entre el requisito de que los Estados Partes elijan al Fiscal y el objetivo de identificar a un candidato a través de un proceso no político, sugiriendo que los dos marcos (el mandato y la resolución) podrían fusionarse o al menos aclararse en futuros mandatos.

27. Los informes del Comité y del grupo mencionaron áreas de posible mejora similares a las planteadas por los Estados Partes: aclarar las funciones y los mandatos del Comité y del grupo, introducir plazos, aclarar el proceso de evaluación de los candidatos y la función de cada órgano en el mismo, así como los criterios de evaluación¹⁴. Asimismo, señalaron la necesidad de un mecanismo de investigación de antecedentes, una definición de alta

¹² ICC-ASP/1/Res.2 en su forma enmendada por ICC-ASP/3/Res.6.

¹³ ICC-ASP/18/INF.2.

¹⁴ Informe del grupo, párrs. 75, 75 a 80, 87 a 90, informe del Comité, párr. 8, párr. 10.

consideración moral, la delimitación del procedimiento de consultas de los Estados Partes, las relaciones con las ONG y el enfoque hacia las comunicaciones con terceros¹⁵.

28. Los representantes de las ONG también señalaron varias deficiencias en el mandato y recomendaron que primero se pidieran las aportaciones de todos los Estados Partes y de las ONG a la hora de redactar el mandato para la próxima selección. Varios representantes de las ONG subrayaron la importancia de delimitar claramente los mandatos del Comité y del grupo, de determinar las cualificaciones para integrar estos órganos y de incluir disposiciones para la colaboración con las ONG. Asimismo, se recomendó que cualquier mandato futuro se mantuviera lo suficientemente abierto como para permitir al Comité la flexibilidad necesaria para establecer sus propios métodos de trabajo.

2.4 Garantizar la equidad y el equilibrio

29. La representación equitativa y equilibrada en lo respectivo a regiones geográficas, género y sistemas jurídicos fue una preocupación comúnmente expresada, junto con la importancia de atraer a candidatos altamente cualificados.

2.4.1 Representación regional, de género y de sistemas jurídicos

30. La mayoría de los Estados Partes reconocieron la necesidad de mejorar las modalidades para atraer a un grupo de candidatos más diverso. En lo que respecta a la importancia de una mayor difusión del anuncio de la vacante, varios Estados Partes destacaron que deberían tener un papel más activo en este sentido. Asimismo, se reconoció la función de la Presidencia de la Asamblea a este respecto, incluida una sugerencia para que la Presidencia desarrollara asociaciones estratégicas con las partes interesadas para fomentar la sensibilización, especialmente en los Estados Partes insuficientemente representados. Varios Estados Partes prestaron su apoyo a un papel más activo y destacado para el Comité, encomendándole una función de búsqueda y exigiendo al Comité y al grupo la elaboración de una lista inicial de candidatos y una lista final de seleccionados equilibradas. A este respecto, algunos Estados Partes sugirieron que se considerara la posibilidad de contratar a una empresa de selección o de buscar la orientación de especialistas externos en recursos humanos. Por último, se sugirió introducir un sistema de rotación para diversificar el cargo, manteniendo a la vez la importancia de los criterios basados en los méritos, aunque algunos Estados Partes también se opusieron a esto.

31. Aparte de estas sugerencias concretas, muchos Estados Partes sugirieron que se adaptara el mandato para prever mecanismos u orientación específica con el fin de mejorar la representación y la diversidad.

32. Las personas clave participantes también apoyaron la opinión de que era necesario adoptar más medidas para aumentar la participación equilibrada, incluida la consideración de crear un comité de búsqueda. En los informes del Comité y del grupo se compartió la opinión de los Estados Partes de que se podrían haber realizado más esfuerzos para compartir el anuncio de la vacante, especialmente entre los Estados Partes insuficientemente representados¹⁶. El informe del grupo sugirió que se debería haber encomendado al Comité un papel más activo en la búsqueda de candidatos¹⁷. Asimismo, se planteó la cuestión de si la secuencia del proceso (las candidaturas de los Estados Partes seguidas del proceso del Comité) podría haber contribuido a la falta de participación de los Estados Partes, y si esto podría mejorarse mediante un proceso híbrido (véase el apartado 4.3. de este informe)¹⁸.

33. Los representantes de las ONG reiteraron la postura de que debería haberse invertido más esfuerzo en atraer a un grupo de candidatos lo suficientemente amplio, y en considerar el modo de prestar apoyo a aquellas personas que pudieran no contar con respaldo político. Se recomendó convocar a un equipo de divulgación con el mandato de implicar a las organizaciones y asociaciones locales.

34. Con respecto a la garantía de un grupo de candidatos equitativo y equilibrado, varios representantes de las ONG destacaron las dificultades técnicas relacionadas con la conexión a internet que experimentó al menos uno de los candidatos, lo que podría haber perjudicado

¹⁵ Informe del grupo, párrs. 87 a 90, informe del Comité, párr. 10.

¹⁶ Informe del Comité, párr. 5.

¹⁷ Informe del Grupo Especial, párrafo 85.

¹⁸ Informe del Comité, párr. 5.

su candidatura y recomendaron que se establecieran disposiciones técnicas de antemano para evitar tales situaciones en el futuro.

2.4.2 Consideraciones relacionadas con la lista final de selección

35. El mandato encomendaba al Comité la elaboración de una lista final de selección sin clasificar de entre tres y seis candidatos¹⁹. En su informe final, el Comité presentó una lista final de selección con cuatro candidatos²⁰.

36. Se plantearon muchas propuestas sobre el número de personas incluidas en la lista final de selección. Muchos Estados Partes sugirieron aumentar el número de candidatos en la lista final de selección, elevando el número a seis o diez, para permitir una representación más equilibrada y diversa. Varios Estados Partes expresaron la opinión de que el mandato debería incluir un número preciso de candidatos a efectos de certeza y previsibilidad del proceso. Algunos Estados Partes sugirieron una clasificación de la lista final de selección, incluidos tres candidatos principales y tres finalistas, para facilitar el proceso de selección. Por último, algunos Estados Partes sugirieron que se eliminara la distinción entre la lista inicial de candidatos y la lista final de selección, y que se encargara al Comité la elaboración de una única lista ampliada. Se esperaba que este cambio simplificara el procedimiento y redujera su duración.

37. Las personas clave que participaron en el proceso apoyaron la opinión de que la lista final de selección incluía muy pocos candidatos. El informe del grupo sugirió una lista final de selección más larga para mejorar la representación equitativa y equilibrada, aunque señaló que el número debía determinarse en función de la calidad y no de la cantidad de los candidatos, para mantener un enfoque basado en los méritos²¹. El Comité resumió que, en virtud de su mandato, debía tomar todas las decisiones por consenso y que solo cuatro candidatos habían obtenido el consenso necesario. Además, se observó que las opiniones dentro del Comité diferían sobre este tema, lo que sugería que la Mesa y los Estados Partes podrían examinar el asunto de manera útil y más a fondo²².

38. Los representantes de las ONG también apoyaron la ampliación de la lista final de selección para incluir a seis candidatos.

2.5 Aspectos temporales del proceso

39. Los aspectos temporales de la selección se refieren tanto al calendario general de las actuaciones como a la secuencia de las diferentes etapas del proceso: las evaluaciones realizadas por el Comité y el grupo, la publicación de la lista final de selección, las candidaturas de los Estados Partes, la búsqueda de consenso y la votación.

2.5.1 Calendario

40. La preocupación principal que muchos Estados Partes manifestaron fue la cuestión de una cierta falta de claridad y coherencia en relación con los plazos.

41. Varios Estados Partes consideraron que el proceso era largo y engorroso, especialmente entre la publicación de la lista final original y la lista ampliada. Varios Estados Partes señalaron que los plazos parecían estar desequilibrados; se concedió relativamente poco tiempo para la elaboración y aprobación del mandato y, posteriormente, al grupo para que evaluase a los candidatos, incluida la investigación de antecedentes. Algunos Estados Partes consideraron que el tiempo transcurrido entre la publicación de la lista final de selección y el inicio de la búsqueda de consenso era insuficiente; sin embargo, otros señalaron que el calendario y los plazos iniciales eran adecuados y sugirieron que los retrasos eran el resultado de un desacuerdo en torno a la lista final de selección, que podría mejorarse adaptando el mandato.

42. Varios plazos dieron la impresión de no haberse fijado con antelación, por ejemplo, los plazos para realizar las consultas, para alcanzar el consenso y para el período comprendido entre la búsqueda del consenso y la votación.

¹⁹ ICC-ASP/18/INF.2, párr. 16.

²⁰ ICC-ASP/19/INF. 2.

²¹ Informe del grupo, párr. 21.

²² Informe del Comité, párr. 12.

43. A este respecto, varios Estados Partes sugirieron que el proceso debería haber comenzado con anterioridad, dos años antes de la (s)elección. Esto habría permitido una mayor consulta con la Mesa sobre la preparación del anuncio de la vacante y para el proceso de negociación.

44. Una de las personas clave participantes opinó que debían introducirse plazos estrictos e inamovibles, sin posibilidad de prórroga.

45. En el informe del grupo se apoyó la opinión de que acordar plazos por adelantado podría ser beneficioso, incluidos los plazos para las consultas, y se destacaron las limitaciones de tiempo en la realización de las evaluaciones de los candidatos para el procedimiento de elaboración de la lista inicial de candidatos, así como durante las entrevistas, considerando que el tiempo asignado había sido insuficiente²³.

46. Los representantes de las ONG compartieron la insatisfacción con los plazos, considerando que algunas fases se retrasaban innecesariamente, mientras que otras parecían precipitadas. Se recomendó establecer un calendario realista que diera cabida a una investigación de antecedentes y una evaluación exhaustiva de los candidatos, incluida la sugerencia de iniciar el proceso de selección dos años antes de la (s)elección.

2.5.2 Proceso dual

47. Como se mencionó en el apartado 2, el proceso del Comité se introdujo en paralelo a las disposiciones vigentes del Estatuto de Roma y a la resolución pertinente de la Asamblea. Esto dio lugar a un proceso “dual”, en el que el Comité realizaba evaluaciones de las candidaturas individuales, mientras que los Estados Partes mantenían también su derecho a proponer candidatos.

48. La mayoría de los Estados Partes apoyaron el proceso dual, en el que una evaluación técnica independiente precedió a la búsqueda de consenso y a las candidaturas de los Estados Partes. Muchos consideraron que este procedimiento estaba menos politizado. Varios Estados Partes expresaron su descontento por tratar de evitar las candidaturas, ya que consideraban que era una parte importante del proceso.

49. Sin embargo, otros Estados Partes no estaban a favor de un proceso en el que los Estados Partes pudieran proponer candidatos en cualquier momento y recomendaron que solo se utilizara la lista elaborada por los expertos independientes. Sugirieron que se incluyera una disposición clara en el mandato, que estableciera la no modificación de la lista propuesta por el Comité. Esto eliminaría efectivamente la parte del proceso de presentación de candidaturas, que otros Estados Partes consideraban un derecho inalienable consagrado en el Estatuto de Roma.

50. Respecto al proceso, muchos Estados Partes plantearon la cuestión de los plazos, con la recomendación de una fecha límite para el final de las consultas, que llevaría a la presentación de las candidaturas. Como se ha mencionado anteriormente, varios Estados Partes señalaron una falta de claridad general en el mandato en cuanto a la forma en que deberían llevarse a cabo los dos procesos paralelos. Asimismo, señalaron una discrepancia entre los dos procesos y sugirieron que se establecieran plazos consecutivos y distintos para el periodo de presentación de candidaturas y para el momento de alcanzar el consenso.

51. Las personas clave que participaron en el proceso consideraron que su naturaleza dual había desempeñado un papel positivo en la selección, aunque hubo algunas dificultades para que el proceso se desarrollara sin problemas, así como para garantizar que los Estados Partes actuaran dentro del marco establecido. Se sugirió aclarar y explicar la naturaleza dual del proceso, junto con un compromiso político de actuar dentro del marco del proceso.

52. El informe del grupo se hizo eco de las preocupaciones de algunos Estados Partes, con el énfasis en que todos los candidatos, con independencia de su condición (presentados a título individual o por un Estado Parte), deberían examinarse y evaluarse por igual²⁴.

53. Los representantes de las ONG señalaron la confusión evidente sobre la naturaleza del proceso y sugirieron una mayor aclaración. Asimismo, subrayaron la importancia de que

²³ Informe del grupo, párrs. 14 y 15, párr. 26, párr. 82, párr. 94.

²⁴ Informe del grupo, párr. 90.

los Estados Partes se adhiriesen a un proceso transparente y basado en los méritos y apoyaron la evaluación equitativa de todos los candidatos, ya fueran o no presentados por un Estado.

2.5.3 Secuenciación (secuenciada o híbrida)

54. En cuanto a la secuencia de los procesos, las evaluaciones del Comité y la presentación de candidaturas de los Estados Partes se realizaron formalmente en paralelo. Sin embargo, en la práctica, se desaconsejaron las candidaturas de los Estados Partes antes de la publicación de la lista final de selección y de la búsqueda de consenso sobre los candidatos incluidos en la lista final de selección.

55. Los Estados Partes consideraron los beneficios e inconvenientes relativos de las primeras candidaturas frente a las tardías. La mayoría de los Estados Partes se mostraron en contra de las primeras candidaturas (un proceso híbrido). Muchos Estados Partes destacaron las consecuencias negativas de las primeras candidaturas, incluido su efecto sobre la competencia equitativa, la evaluación imparcial y basada en el mérito, y la posibilidad de politizar el proceso al inducir que se empezara tempranamente a hacer campaña. Opinaron que las presentaciones de candidaturas solo deberían permitirse en una situación en la que no surgiese ningún candidato de consenso de la lista final de selección del Comité. Además, a varios Estados Partes les preocupó que las primeras candidaturas pudieran limitar el número de candidatos o desalentar a los posibles candidatos sin apoyo político a presentarse. Varios Estados Partes sugirieron que los primeros candidatos con apoyo estatal tendrían ventaja sobre los candidatos independientes de la misma nacionalidad. Algunos Estados Partes expresaron su inquietud de que la simultaneidad de los procesos de presentación de candidaturas individuales y de Estados Partes podría dar lugar a situaciones políticamente complicadas para los Estados Partes. Por otro lado, varios Estados Partes sugirieron que las primeras candidaturas podrían dar lugar a un grupo más amplio de candidatos y podrían despolitizar aún más el proceso.

56. A pesar de la secuencia de los procesos, muchos Estados Partes destacaron la importancia de que todos los candidatos se sometiesen a los mismos procesos independientes de evaluación e investigación de antecedentes. Para garantizar que esto sea posible, debería haber tiempo suficiente y plazos claros.

57. Los informes del Comité y del grupo de expertos esbozaron un proceso híbrido de presentación de candidaturas individuales y de los Estados Partes, que consideraba viables tanto los procesos simultáneos como los secuenciales²⁵. El informe del Comité sugirió que, en un proceso secuencial, las presentaciones de candidaturas de los Estados Partes podrían llevarse a cabo en primer lugar, y luego podrían convertirse en una lista inicial de candidatos *de facto*. Como alternativa, el Comité sugirió que la presentación de candidaturas de los Estados Partes y los anuncios públicos se realizaran en paralelo y que un Comité de selección elaborara la lista final de selección²⁶.

58. Con independencia de la secuencia elegida, tanto el informe del grupo como el de la Comisión sugirieron un mandato claro para la realización de la evaluación basada en los méritos de todos los candidatos y la elaboración de una lista final de selección por parte de estos órganos²⁷.

2.6 Aspectos institucionales del proceso

59. Como se mencionó en la introducción, la selección del tercer Fiscal de la Corte recogía importantes innovaciones institucionales: la constitución del Comité, encargado de proporcionar a los Estados Partes una lista final de selección con candidato, y un grupo de expertos, encargado de realizar una evaluación independiente de los candidatos y de asesorar al Comité.

2.6.1 El Comité y el grupo de expertos: toma de decisiones y relación

60. Muchos Estados Partes sugirieron que las atribuciones del Comité y del grupo deberían estar mejor delimitadas en el mandato, mediante la incorporación de sus funciones respectivas y la secuencia de sus procesos. Algunos Estados Partes solicitaron que el mandato

²⁵ Informe del grupo, párr. 85.

²⁶ Informe del Comité, párr. 13.

²⁷ Informe del grupo, párr. 85; informe del Comité, párr. 13.

aclarase si el Comité podía invalidar las conclusiones del grupo. Sin embargo, esto podría considerarse que socavaba la autoridad y el propósito del grupo. Asimismo, se sugirió que se incluyera una disposición para la situación en la que el grupo y el Comité no estuvieran de acuerdo con la lista inicial de candidatos. Por último, algunos Estados Partes sugirieron que el mandato debería establecer expresamente que el grupo seleccionara un presidente y un vicepresidente.

61. Respecto a la estructura institucional general, muchos Estados Partes sugirieron que se considerara la posibilidad de fusionar el Comité y el grupo en un solo órgano, inspirándose en el formato del Comité Asesor para las candidaturas de los magistrados de la CPI (“CAC”)²⁸. Además de cambiar el formato, varios Estados Partes sugirieron aumentar o delimitar más el papel del grupo. Se sugirió asignar al grupo un mandato exclusivo para la evaluación y la valoración objetiva y técnica de los candidatos, y permitir que el grupo se comunicara directamente con los Estados Partes, así como que presentase informes separados, en lugar de que las opiniones del grupo quedaran reflejadas en los informes del Comité.

62. En cuanto a la toma de decisiones, muchos Estados Partes sugirieron que el enfoque de consenso se sustituyera por decisiones por mayoría de votos, aunque unos pocos Estados Partes apoyaron la toma de decisiones por consenso.

63. Las personas clave participantes, así como los informes del Comité y del grupo, señalaron la falta de claridad en el mandato respecto de las funciones de los dos órganos, el liderazgo y el reparto del trabajo, y expresaron su preocupación por que esto pudiera dar lugar a confusión, solapamiento y posibles intentos de un órgano de interferir en el trabajo del otro²⁹. Se destacó la importancia de aclarar si el papel del grupo es consultivo o si debería participar en la toma de decisiones. En el informe del grupo se consideró que un reparto del trabajo según el cual el grupo se centrara en la evaluación de las competencias y el Comité en las competencias y consideraciones adicionales parecía alcanzar el equilibrio adecuado³⁰. En general, las personas clave participantes, así como los informes, sugirieron que los dos órganos deberían poder trabajar de forma independiente.

64. Las personas clave participantes sugirieron que la toma de decisiones debería realizarse por mayoría especial (dos tercios de los votos). El informe del Comité apoyó esta sugerencia³¹. Aunque su mandato no comprende la toma de decisiones por consenso, el grupo informó de que en la práctica trató de alcanzar el consenso, lo que dio lugar a retos considerables³².

65. Los representantes de las ONG sugirieron que el grupo debería asumir un papel más destacado, habida cuenta de su naturaleza apolítica. Asimismo, se sugirió fusionar los dos órganos en uno solo, sin lo cual tanto el Comité como el grupo deberían tener la misma importancia. En cuanto a la toma de decisiones en el seno del(los) órgano(s) de selección, se sugirió decidir por mayoría simple en lugar de por consenso.

2.6.2 Composición del Comité y del grupo de expertos

66. Muchos Estados Partes destacaron la importancia de garantizar el tipo y el nivel de conocimientos especializados adecuados entre los miembros del Comité y del grupo. En cuanto a los conocimientos especializados, varios Estados Partes señalaron la importancia de la experiencia práctica, por ejemplo, como antiguos fiscales o magistrados, e incluso sugirieron que se exigieran veinte años de experiencia a los integrantes del Comité y diez años a los integrantes del grupo. Se observó cierta falta de conocimientos especializados en recursos humanos y de gestión y algunos Estados Partes destacaron que el Comité y el grupo deberían reflejar un equilibrio respecto al género, idioma, regiones geográficas y sistemas jurídicos. Asimismo, se propuso el nombramiento de un representante de las ONG, posiblemente como observador.

67. Varios Estados Partes sugirieron que se consultara a todos los Estados Partes en los nombramientos de los miembros del Comité y del grupo, o que debería designarlos la

²⁸ ICC-ASP/10/Res.5, párr. 19.

²⁹ Informe del grupo, párr. 75; informe del Comité, párr. 8.

³⁰ Informe del grupo, párr. 18.

³¹ Informe del Comité, párr. 12.

³² Informe del grupo, párr. 84.

Asamblea y no solo la Mesa, en consonancia con la práctica del Comité Asesor para las candidaturas de los magistrados de la CPI.

68. Las personas clave reconocieron que la selección de personas para formar parte del Comité y del grupo constituyó un reto, si se tiene en cuenta el amplio tipo de habilidades y experiencias que se requieren para el trabajo. Se expresó preferencia por expertos con gran experiencia profesional, con vistas a ampliar el papel de los expertos en el futuro. También se sugirió la participación de un experto en recursos humanos, selección, o de un experto en gestión de personal de la administración pública.

69. Los representantes de las ONG sugirieron que el grupo de expertos debería estar compuesto por expertos o profesionales independientes, en lugar de diplomáticos, para garantizar su independencia y despolitizar aún más el proceso.

70. Los representantes de las ONG también señalaron la falta de transparencia en cuanto a los criterios de selección de los miembros del Comité y del grupo. Se sugirió que los expertos deberían tener experiencia no solo en investigaciones y enjuiciamientos (internacionales), sino también en la colaboración con las comunidades afectadas, la gestión y el entorno operativo de la Corte. Se planteó la conveniencia de nombrar únicamente a diplomáticos para el Comité y se alentó a revisar esta práctica. Por último, se propuso que la Presidencia de la Asamblea se encargase de nombrar a los expertos y que también se pudiera nombrar a un representante de las ONG en el Comité o en el grupo como observador.

2.6.3 Criterios utilizados por el grupo y el Comité durante el proceso de selección

71. Muchos Estados Partes señalaron la falta de claridad en el proceso de selección de candidatos de la lista final de selección y la necesidad de una orientación bien definida para que el Comité sopesara los criterios de selección. Varios Estados Partes identificaron la falta de claridad como motivo para la especulación, la baja confianza entre los Estados Partes y la menor legitimidad del proceso. En este sentido, varios Estados Partes sugirieron que el Comité debería ser más transparente y ofreciese explicaciones detalladas de sus conclusiones sobre las personas incluidas en la lista inicial de candidatos y en la lista final de selección.

72. Varios Estados Partes sugirieron que se proporcionara orientación al Comité mediante acuerdo en la interpretación de los requisitos contemplados en el artículo 42 del Estatuto de Roma, en forma de una resolución, declaración o documento normativo. Asimismo, se sugirió proporcionar una orientación definitiva al grupo en relación con los requisitos establecidos en el anuncio de la vacante, con la atención puesta, entre otras cosas, en la experiencia y la competencia profesionales demostradas, la alta consideración moral, el liderazgo, la comunicación y las habilidades de gestión. Además, se propuso prestar atención al equilibrio del conocimiento de los sistemas jurídicos, la resolución de problemas y una visión sólida del futuro de la Corte. En consonancia con una lista final de selección clasificada, varios Estados Partes sugirieron que se puntuara a los candidatos en función de estos atributos fundamentales.

73. En cuanto al proceso de evaluación, muchos Estados Partes apoyaron la evaluación técnica de los candidatos, dirigida por expertos. Varios Estados Partes sugirieron que se realizaran entrevistas mejoradas de competencias. Asimismo, se planteó la necesidad de tener en cuenta la ventaja relativa de los hablantes nativos de inglés o francés durante la fase de entrevistas. Algunos Estados Partes sugirieron que se recurriera a una empresa de selección externa, posiblemente en las fases posteriores de las evaluaciones.

74. Por último, el mandato exigía que el Comité, no así el grupo, tuviera en cuenta el equilibrio geográfico, de género y de sistemas jurídicos. Varios Estados Partes sugirieron que se exigiera al grupo que también tuviera en cuenta estos criterios.

75. Las personas clave que participaron en el proceso apoyaron una interpretación anticipada de los requisitos establecidos en el artículo 42, para ayudar mejor al grupo y al Comité a realizar la evaluación y la selección de los candidatos.

76. El informe del grupo apoyó esta opinión, con la sugerencia de que la Asamblea podría acordar la interpretación por adelantado³³. Además, el informe del grupo sugirió que podría utilizarse un documento o una lista de comprobación de criterios para proporcionar

³³ Informe del grupo, párrs. 80 y 81.

información sobre los motivos para la inclusión, o no, de cada candidato en la lista final de selección. Por último y de forma similar a las sugerencias formuladas por algunos Estados Partes, el grupo informó de que había seguido la práctica de evaluación del Comité Asesor para las candidaturas de los magistrados de la Corte, incluidas las categorías de evaluaciones. El grupo sugirió seguir este enfoque y seguir considerando los criterios extraídos de los procesos recientes del Comité Asesor³⁴.

77. Los representantes de las ONG formularon varias sugerencias sobre el proceso de evaluación. En primer lugar, sugirieron aumentar la duración de las entrevistas o exigir entrevistas, pruebas o cuestionarios adicionales para disponer de material suficiente para la evaluación de los candidatos. En segundo lugar, se recomendó una clasificación o puntuación clara de las competencias de los candidatos para permitir un análisis comparativo. Al igual que las opiniones expresadas anteriormente, algunos representantes de las ONG apoyaron la contratación de un profesional de recursos humanos para elaborar el anuncio de la vacante.

2.7 Diligencia debida

78. La diligencia debida, especialmente el requisito de evaluar el criterio de “alta consideración moral” recogido en el Estatuto de Roma³⁵, fue una preocupación particular compartida por casi todos los actores del proceso de facilitación.

2.7.1 Mecanismo de investigación de antecedentes

79. La gran mayoría de los Estados Partes consideraron que la investigación de antecedentes es fundamental para el proceso de selección y consideraron que debería haber desde el principio normas claras, recogidas en el mandato. Varios Estados Partes consideraron que la investigación de antecedentes fue el elemento más deficiente de la selección en cuestión.

80. Muchos Estados Partes apoyaron el desarrollo de un mecanismo permanente de investigación de antecedentes que se utilizara para todas las elecciones a la Asamblea. En lo que respecta al formato, muchos Estados Partes señalaron positivamente la reciente experiencia de investigación de antecedentes llevada a cabo para la selección del Fiscal Adjunto y como posible modelo para futuras (s)elecciones del Fiscal. Varios Estados Partes sugirieron consultar a otras organizaciones, incluidas las Naciones Unidas y la Corte Internacional de Justicia, así como a expertos en recursos humanos, para determinar la metodología y los mecanismos más adecuados. Otros Estados Partes consideraron que las prácticas de la Sección de Seguridad de la Corte y del Mecanismo de Supervisión Independiente (“Mecanismo”) eran suficientes, y sugirieron que se solicitara la aportación del Mecanismo en cuanto a sus capacidades para llevar a cabo el proceso de investigación de antecedentes. Según se informó, las ventajas de recurrir al Mecanismo son sus conocimientos especializados, el hecho de mantener el proceso dentro de la organización y la utilización de de estructuras existentes.

81. Respecto al formato de la investigación de antecedentes, varios Estados Partes sugirieron que todo proceso de investigación debería incluir, como mínimo, la comprobación de los antecedentes y la personalidad, entrevistas de reputación y el establecimiento de un mecanismo para recibir comunicaciones de terceros y evaluar cualquier posible acusación de manera justa y transparente. A este respecto, varios Estados Partes destacaron la importancia de proteger los derechos de los candidatos a las garantías procesales, incluido su derecho a una defensa completa, y la importancia de que el propio proceso de investigación de antecedentes fuera creíble y objetivo. Cualquier proceso de este tipo debería garantizar también el anonimato del denunciante.

82. Se plantearon algunas objeciones al proceso de investigación de antecedentes. Varios Estados Partes sugirieron que aceptar las comunicaciones de terceros aumentaría la duración del proceso de selección, ya que tendrían que ser debidamente tratadas para demostrar los hechos. Además, también se señalaron las limitaciones a la hora de recopilar información en los Estados nación de los candidatos.

83. Los Estados Partes expresaron opiniones contradictorias sobre la fase en la que debería realizarse la investigación de antecedentes. Varios Estados Partes sugirieron que se

³⁴ Informe del grupo, párr. 73, párr. 86.

³⁵ Estatuto de Roma, artículo 42, párr. 3.

investigara a todas las personas incluidas en la lista inicial de candidatos, lo que se facilitaría con una lista inicial hecha pública. Otros Estados Partes sugirieron que solo se investigara a los candidatos incluidos en la lista final de selección, sobre todo teniendo en cuenta la confidencialidad de la lista inicial de candidatos establecida en el mandato.

84. Algunas personas clave señalaron la dificultad del proceso de investigación de antecedentes que se experimentó en la selección y sugirieron considerar el proceso seguido por el Comité Asesor para las candidaturas de los magistrados de la Corte o el proceso empleado en la selección del Fiscal Adjunto como marcos potencialmente útiles. Asimismo, se apoyó recurrir al Mecanismo de Supervisión Independiente y/o a la Sección de Seguridad de la Corte, ya que garantizaría el control del proceso y permitiría tener en cuenta los riesgos específicos de la Corte. Se consideró importante proporcionar a la Sección de Seguridad el tiempo y la información suficientes para llevar a cabo una investigación eficaz de antecedentes.

85. Los informes del grupo y del Comité también destacaron la necesidad de un mecanismo institucional, abogando por un proceso permanente de investigación de antecedentes para todas las elecciones a la Asamblea³⁶. El informe del grupo sugirió que el Mecanismo de Supervisión Independiente sería un lugar apropiado, aunque la Sección de Seguridad también podría participar³⁷. En ambos informes se sugirió que el proceso de investigación de antecedentes se veía obstaculizado por los requisitos de confidencialidad y que se vería favorecido si las candidaturas se hicieran públicas³⁸, mientras que el grupo señaló la importancia de proteger la privacidad de los candidatos y la confidencialidad del proceso³⁹. En cuanto a los plazos, el informe del grupo sugirió que la selección se realizara en una fase inicial, preferiblemente antes de elaborar la lista inicial de candidatos, para garantizar que el Comité y el grupo tuvieran en cuenta toda la información pertinente a la hora de evaluar a los candidatos⁴⁰.

86. Al igual que los Estados Partes, los informes señalaron la falta de orientación en el mandato en lo que respecta a la investigación de antecedentes y sugirieron que se establecieran mecanismos apropiados con antelación, así como que se delimitaran claramente en el mandato⁴¹.

87. En general, los representantes de las ONG subrayaron la necesidad de un proceso de investigación de antecedentes permanente, claro y anticipado, incluido en el mandato y que figurase en el anuncio de la vacante. Respecto al mecanismo para llevar a cabo la investigación de antecedentes, algunos representantes de las ONG apoyaron el papel del Mecanismo de Supervisión Independiente, pero tampoco descartaron la opción de subcontratar el proceso. Al igual que otros, los representantes de las ONG sugirieron que se incluyera la comprobación de los antecedentes y la personalidad, las entrevistas de reputación, un canal confidencial al que los terceros pudieran enviar información y un mecanismo que brindara a los candidatos la oportunidad de responder a cualquiera de tales acusaciones. Los representantes de las ONG destacaron especialmente la importancia de las entrevistas de reputación.

88. Los representantes de las ONG también subrayaron que cualquier mecanismo de investigación debe respetar la confidencialidad, llevarse a cabo de manera equitativa y cumplir con las leyes de protección de datos.

89. En cuanto a la etapa en la que se debería investigar los antecedentes de los candidatos, se expresó la opinión de investigar la lista inicial de candidatos y no solo la lista final de selección.

2.7.2 Criterio de alta consideración moral

90. La mayoría de los Estados Partes expresaron la necesidad de una mayor claridad y una definición precisa del criterio de “alta consideración moral”. Varios Estados Partes sugirieron que se elaborara una resolución u otro tipo de acuerdo sobre el significado de “alta

³⁶ Informe del grupo, párrs. 87, 90; informe del Comité, párr. 10.

³⁷ Informe del grupo, párr. 87.

³⁸ Informe del grupo, párr. 37; informe del Comité, párr. 10.

³⁹ Informe del grupo, párr. 87.

⁴⁰ Informe del grupo, párr. 41.

⁴¹ Informe del grupo, párr. 90; informe del Comité, párr. 10.

consideración moral”, que sirviera de orientación a los futuros comités. Algunos Estados Partes propusieron que se consideraran múltiples criterios, como la integridad, el respeto a la diversidad, la tolerancia cero hacia el acoso, las detenciones o condenas previas y la falta de conducta (aunque se subrayó que la lista no es exhaustiva).

91. Las personas clave que participaron en el proceso coincidieron en la necesidad de definir el criterio de “alta consideración moral” con medidas o indicadores claros introducidos al principio del proceso. En el informe del grupo también se señaló la dificultad de no disponer de una definición de “alta consideración moral”, lo que obligó al grupo a dedicar un tiempo considerable a la elaboración de los criterios sobre la base de otras fuentes⁴². En relación con el debate sobre el mecanismo de investigación de antecedentes antes mencionado, el informe también señaló la falta de un mandato expreso sobre la forma en que el Comité debería haber evaluado a los candidatos en relación con este requisito⁴³.

92. Volviendo a la cuestión de la elaboración del anuncio de la vacante, los representantes de las ONG sugirieron que la participación de un especialista en recursos humanos en la elaboración del anuncio ayudaría a determinar las modalidades de medición de la alta consideración moral. Además, los representantes de las ONG sugirieron que se perfeccionara el criterio de la “falta de conducta”, tal y como se utilizó en la elección a Fiscal Adjunto, incluidas formas no sexuales de acoso y discriminación.

2.8 Comunicación, transparencia y confidencialidad

93. El mandato dio instrucciones al Comité y al grupo de que llevaran a cabo sus evaluaciones de forma confidencial y que solo se hicieran públicos los nombres de los candidatos incluidos en la lista final de selección⁴⁴. Además, como ya se ha dicho, el mandato no preveía modalidades de comunicación con terceros.

2.8.1 Confidencialidad de los candidatos y de la labor del Comité

94. Muchos Estados Partes expresaron su preocupación por el hecho de que las normas de confidencialidad complicaran el proceso y obstaculizaran el acceso de los Estados Partes a información valiosa, y sugirieron que la transparencia debería tener más peso que la confidencialidad. Sugirieron que las conclusiones del Comité y del grupo se pusieran a disposición de todos los Estados Partes, incluida la lista inicial de candidatos y el razonamiento para seleccionar a los candidatos de la lista final de selección. Varios Estados Partes sugirieron que la excesiva confidencialidad del proceso del Comité era uno de los motivos por los que los Estados Partes cuestionaban el resultado de su labor. Asimismo, se sugirió compartir la lista inicial de candidatos con las ONG.

95. Por otro lado, otros Estados Partes sugirieron que la confidencialidad era útil al principio y ayudaba a atraer a personas de alto perfil para que presentaran su candidatura. También sugirieron que las consultas con los Estados Partes eran un asunto delicado y requerían confidencialidad para avanzar.

96. Muchos Estados Partes sugirieron mejorar la comunicación con el Comité y el grupo en general, y afirmaron que las partes interesadas no siempre eran conocedoras de los avances y la metodología de ambos órganos. Varios Estados Partes sugirieron celebrar reuniones públicas o sobre la marcha del proceso y elaborar informes intermedios para abordar este asunto.

97. Las personas clave que participaron en el proceso consideraron que la confidencialidad había sido un reto durante el proceso de selección. El informe del Comité señalaba que las normas de confidencialidad establecidas en el mandato no eran coherentes con los requisitos de transparencia y hacían que el Comité fuera vulnerable a cuestiones relativas a su toma de decisiones⁴⁵. El informe consideraba que una evaluación pública era preferible a una confidencial, ya que reduciría los rumores y las especulaciones sobre la labor del Comité y del grupo.

⁴² Informe del grupo, párrs. 33 a 50.

⁴³ Informe del grupo, párr. 37.

⁴⁴ ICC-ASP/18/INF.2.

⁴⁵ Informe del Comité, párr. 14.

98. Otras personas clave señalaron, sin embargo, que no toda la información recibida durante las entrevistas debería hacerse pública para garantizar que se pueda recabar información delicada durante el proceso de entrevistas. También se sugirió mantener la confidencialidad de las evaluaciones del Comité, pero comunicar sus conclusiones a los candidatos.

99. Los representantes de las ONG sugirieron una mayor transparencia por parte de la Mesa y la Presidencia para informar a las partes interesadas sobre el progreso de las actuaciones y la toma de decisiones. Varios representantes de las ONG señalaron la tensión existente entre la transparencia y la confidencialidad, así como los retos que la confidencialidad planteaba para la investigación de antecedentes de los candidatos. Se propuso hacer públicos los nombres de los candidatos incluidos en la lista inicial, así como sus evaluaciones por parte del Comité y del grupo. Los representantes de las ONG sugirieron además que se celebraran más audiencias públicas y otros tipos de comunicación para mejorar la participación del público.

2.8.2 Comunicaciones con terceros

100. Muchos Estados Partes plantearon la cuestión de las comunicaciones con terceros al Comité y al grupo. Varios propusieron establecer un procedimiento y canales seguros para las comunicaciones con terceros *ex ante*, ya que dicha información podría ser útil para evaluar a los candidatos. Sin embargo, otros Estados Partes apoyaron la adopción de medidas restrictivas: desalentar las comunicaciones con terceros en las fases iniciales, prohibir el contacto directo con el grupo y el Comité, o prohibir totalmente las denuncias anónimas para no influir injustamente en la evaluación basada en los méritos. Unos pocos Estados Partes señalaron que no se debería permitir a los candidatos comunicarse con el Comité y el grupo en absoluto.

101. En cuanto a los canales de comunicación, varios Estados Partes sugirieron remitir todas las comunicaciones al Mecanismo de Supervisión Independiente o a otro mecanismo de investigación de antecedentes, o a la Secretaría de la Asamblea. Algunos Estados Partes sugirieron que todas esas comunicaciones, excepto las de naturaleza sensible o las que se consideren injustamente perjudiciales, deberían ponerse a disposición de los Estados Partes, para que pudieran tenerse en cuenta en la evaluación de los candidatos.

102. Los informes del Comité y del grupo también plantearon la cuestión de las comunicaciones con terceros, señalando que el mandato no proporcionaba ninguna orientación al respecto⁴⁶. El informe del Comité sugirió que se estableciera un proceso claro para cualquier selección posterior, que incluyera desaconsejar las comunicaciones de terceros directamente al Comité y al grupo, y dar instrucciones a estos órganos de no tener en cuenta dichas comunicaciones⁴⁷. Sin embargo, si se modificaran las normas de confidencialidad y se hicieran públicos los nombres de los candidatos, dichas comunicaciones podrían integrarse en la evaluación del Comité⁴⁸. En este sentido, el informe del Comité sugería prohibir las comunicaciones entre los candidatos y los miembros del Comité o del grupo⁴⁹.

103. Los representantes de las ONG sugirieron un enfoque centrado en la víctima para diseñar los procedimientos de recepción de comunicaciones de terceros, lo que permitiría presentar acusaciones incluso en ausencia de documentación adicional. El proceso de denuncia de faltas de conducta debería ser lo más claro posible, y difundirse ampliamente y con antelación. Los representantes de las ONG también sugirieron aclarar los procesos de protección de datos y garantizar el cumplimiento de las normas de protección de datos.

2.9 La inclusión y el papel de los diferentes actores

2.9.1 Despolitización y proceso impulsado por el Estado

104. Uno de los objetivos al introducir el Comité y el grupo como parte del proceso de selección era reducir los aspectos políticos de la selección y fomentar un proceso basado en los méritos. Muchos Estados Partes consideraron que este proceso había logrado satisfactoriamente la despolitización y apoyaron el mantenimiento de este sistema para el

⁴⁶ Informe del grupo, párrs. 87 a 90; párr. 98.; informe del Comité, párr. 11.

⁴⁷ Informe del Comité, párr. 11.

⁴⁸ Informe del Comité, párr. 11.

⁴⁹ Informe del Comité, párr. 11.

futuro. Sin embargo, muchos otros Estados Partes señalaron que, en la práctica, la política y los grupos de presión seguían desempeñando un papel influyente y sugirieron seguir trabajando para reducirlo. Se propuso prohibir los grupos de presión, por ejemplo, alentando a los Estados Partes a unirse a un compromiso común de abstenerse de establecer acuerdos de intercambio de votos. Por otro lado, varios Estados Partes opinaron que los Estados Partes son dueños del proceso y que pretender eliminar el elemento político era imposible o indeseable.

105. Personas clave que participaron en el proceso señalaron igualmente que los aspectos políticos de la selección no se redujeron, a pesar de que el objetivo del Comité era despolitizar el proceso. En el informe del grupo se señaló que la vuelta a las personas de la lista inicial de candidatos podría considerarse una interferencia política en la credibilidad de la labor del grupo y del Comité. En el informe se sugería que el proceso solo puede tener éxito si los Estados Partes se comprometen a cooperar plenamente para garantizar el respeto de sus resultados, algo que nunca puede garantizarse⁵⁰.

106. Los representantes de las ONG consideraron que el proceso del Comité estuvo muy politizado. Una cuestión clave señalada a este respecto fue que la ampliación de la lista final de selección, que se desviaba del mandato, no estaba justificada por las consultas y no era transparente. Los representantes de las ONG criticaron la intensa campaña que se llevó a cabo después de las últimas rondas de consultas como algo muy problemático. Como parte de una posible solución, se alentó a la Asamblea a establecer una plataforma pública para que los Estados Partes se abstuvieran voluntariamente del intercambio de votos.

2.9.2 Participación de las ONG

107. Muchos Estados Partes señalaron el importante papel de las ONG durante el proceso, con el fin de mejorar la apertura y la transparencia. Varios Estados Partes sugirieron que el mandato podría establecer expresamente la función de las ONG, aunque las opiniones sobre la función en sí diferían. Unos pocos Estados Partes señalaron que algunas ONG parecían dedicarse a ejercer presión y que su participación daba lugar a acusaciones anónimas que perjudicaban el proceso. En este sentido, algunos Estados Partes sugirieron que el papel de las ONG debería comenzar tras la publicación de la lista final de selección, e incluir reuniones públicas con los candidatos y un papel activo en las mesas redondas. Algunos Estados Partes también sugirieron que las ONG deberían poder proporcionar información al Comité y al grupo, y proporcionar información relevante para la investigación de antecedentes de los candidatos a un futuro mecanismo de investigación, por ejemplo, el Mecanismo de Supervisión Independiente. Además, las ONG deberían tener la posibilidad de proporcionar cualquier información útil adicional para orientar la toma de decisiones de los Estados Partes.

108. Como se ha mencionado anteriormente, también se propuso el nombramiento de un representante de las ONG en el grupo o en el Comité.

109. Las personas clave participantes también reconocieron el papel que desempeñaron las ONG en el proceso de (s)elección y apoyaron la opinión de que las ONG deberían tener una plataforma para expresar sus opiniones. Esto incluyó la consideración de dar a las ONG un puesto en el Comité. Al mismo tiempo, debería mantenerse el respeto por el proceso impulsado por el Estado Parte.

110. Los informes de la Comisión y del grupo señalaron la ausencia de ninguna orientación respecto a la participación de las ONG en el mandato y sugirieron que esto se modificara⁵¹. En el informe del grupo se sugirió que se pudiera nombrar a un representante de las ONG como observador sin derecho a voto y que debería contemplarse una mayor participación de las ONG en una fase posterior a la elaboración de la lista final selección, al tiempo que se desalentaba la promoción y los intentos de influir en el proceso en una fase temprana⁵².

111. Los representantes de las ONG subrayaron su papel crucial en el proceso de (s)elección para evitar la politización y aumentar la objetividad del proceso. De manera similar, los representantes de las ONG sugirieron que se estableciese una función clara para las ONG en el mandato de las futuras (s)elecciones. En cuanto a las modalidades de

⁵⁰ Informe del grupo, párr. 92 a 93.

⁵¹ Informe del Comité, párr. 9, informe del grupo, párr. 97.

⁵² Informe del grupo, párr. 97 a 98.

participación, se sugirió un mayor número de reuniones entre los Estados Partes, la Asamblea y las ONG, apoyando el uso de reuniones digitales para lograr una mayor participación. También se sugirió la participación de un representante de las ONG como observador en el Comité.

2.10 Logro del consenso

112. La mayoría de los Estados Partes, las personas clave y los representantes de las ONG apoyaron el objetivo de alcanzar un consenso, aunque no esté estipulado en el Estatuto de Roma. Muchos Estados Partes consideraron que las elecciones son un último recurso. Varios Estados Partes señalaron que podría acordarse una definición de consenso antes de la selección, para evitar interpretar el consenso como unanimidad. Sin embargo, varios Estados Partes sugirieron que la votación no era peor que la búsqueda de consenso, y dado que el consenso era difícil de lograr, debería haber una transición suave de la búsqueda de consenso a la votación. El representante de una ONG también sugirió que la votación podría ser un reflejo más honesto o exacto de las posiciones de los Estados Partes.

2.10.1 Calendario para lograr consenso

113. La mayoría de los Estados Partes sugirió que se acordara un plazo para alcanzar el consenso antes de la selección. Las personas clave que participaron en el proceso, incluidas las opiniones expresadas en el informe del grupo⁵³, compartieron esta postura.

2.10.2 Ejercicio estructurado para lograr consenso

114. La mayoría de los Estados Partes estuvieron de acuerdo en que la Presidencia de la Asamblea debería dirigir el ejercicio para lograr consenso y varios Estados Partes señalaron el beneficioso papel desempeñado por los coordinadores. Algunos Estados Partes expresaron también la opinión de que el Comité debería dirigir el proceso para lograr consenso.

115. Muchos Estados Partes señalaron la falta de claridad en el procedimiento de logro del consenso. Varios sugirieron desarrollar un proceso estructurado en el mandato, incluidos la metodología y los plazos para organizar las consultas y las sesiones informativas.

116. Respecto al calendario, varios Estados Partes sugirieron que el logro del consenso debería comenzar justo después de que el Comité publicara la lista final de selección, o después de finalizar la investigación de los candidatos. Varios Estados Partes sugirieron que las consultas comenzaran después de que se celebraran las audiencias públicas.

117. Varios Estados Partes consideraron que las audiencias públicas y las mesas redondas habían sido útiles en el ejercicio para lograr consenso, y sugirieron, además, que se introdujeran sondeos de opinión en el mandato para permitir que los candidatos situados en la parte baja de la clasificación se retiraran.

118. Las personas clave que participaron también sugirieron que debería actualizarse el mandato para incluir un marco para las consultas, con el fin de proporcionar claridad de procedimiento por adelantado. Dicho marco debería dejar suficiente flexibilidad para que las consultas sean eficaces. Esta opinión estuvo apoyada por el informe del Comité⁵⁴. Al igual que los Estados Partes, las personas clave también señalaron el beneficioso papel que desempeñan los coordinadores a este respecto.

119. Los informes del grupo y del Comité apoyaron que la Presidencia de la Asamblea y la Mesa asumieran un papel de liderazgo en las consultas⁵⁵. Las consultas deberían comenzar antes de que se publique el informe final del Comité o inmediatamente después, y debería adoptarse el mismo enfoque para las consultas relativas a todos los candidatos⁵⁶. Asimismo, se señaló el papel de los representantes regionales y los coordinadores⁵⁷. El informe del Comité también sugirió que se estudiara la posibilidad de introducir sondeos de opinión entre

⁵³ Informe del grupo, párr. 94.

⁵⁴ Informe del Comité, párr. 14.

⁵⁵ Informe del Comité, párr. 14, informe del grupo, párr. 94.

⁵⁶ Informe del grupo, párr. 94, informe del Comité, párr. 14.

⁵⁷ Informe del grupo, párr. 94, informe del Comité, párr. 14.

los candidatos incluidos en la lista final de selección para permitir que los candidatos situados en la parte baja de la clasificación se retirasen⁵⁸.

120. Los representantes de las ONG criticaron la transparencia y la estructura del proceso de consultas. Un representante de las ONG sugirió incluir a las ONG en las sesiones de la Asamblea y en las reuniones pertinentes de los grupos de trabajo de la Asamblea, así como proporcionar más información en los informes de los coordinadores. Los representantes de las ONG también expresaron su preocupación por las consultas públicas sobre el cumplimiento de los criterios del Estatuto de Roma por parte de los candidatos con las ONG. Varios representantes de ONG consideraron que se asignó muy poco tiempo a la primera ronda de consultas, aunque esto mejoró durante la segunda ronda, después de que se nombrara a los coordinadores. Sugirieron que se revisara el formato de las mesas redondas para garantizar que tanto los Estados Partes como las ONG tuvieran múltiples oportunidades de colaborar de forma transparente con los candidatos.

121. Los representantes de las ONG señalaron el papel positivo desempeñado por los coordinadores, así como su importancia, pero sugirieron que su función debería aclararse. Según un representante, debería revisarse el papel de la Presidencia a lo largo del proceso de selección, incluido el nivel de transparencia con el que la Presidencia llevó a cabo sus actividades.

3. Análisis y conclusión

122. Como se ha esbozado en la introducción, este ejercicio de lecciones extraídas fue diseñado como un proceso constructivo y orientado al futuro. De las numerosas reacciones y comentarios recibidos durante los últimos meses, destacaron algunos puntos, bien porque parecían especialmente pertinentes para el objetivo de lograr un proceso satisfactorio en el futuro, bien porque muchos interlocutores los plantearon con frecuencia, reflejando la opinión de la mayoría de los comentarios recibidos. Los facilitadores decidieron enumerar estos puntos, no como un conjunto exhaustivo de recomendaciones para un proceso de selección, sino como una lista de algunos elementos que el proceso de lecciones extraídas destiló como puntos dignos de consideración para la selección del Fiscal de la Corte en el futuro. Esperamos que la consideración de estos puntos sea útil para las futuras generaciones de diplomáticos, funcionarios de la Corte y representantes de las ONG.

123. Como punto de partida en el que se hizo hincapié a menudo, resulta útil recordar que el proceso de selección está consagrado en el Estatuto de Roma y, por lo tanto, es en principio un proceso impulsado por el Estado. Con independencia del procedimiento que se acuerde, siempre existe la opción de una selección, según lo previsto en el artículo 42 del Estatuto de Roma. Sin embargo, en aras de lograr un consenso y fortalecer el proceso de selección, las aportaciones realizadas en el curso del ejercicio de lecciones extraídas sugirieron que los siguientes puntos podrían considerarse en la preparación de un futuro proceso:

3.1 Proceso en general

124. Se expresó un gran apoyo a un proceso orientado al mérito. Aunque siempre queda la posibilidad de celebrar una elección, debería efectuarse todo intento por respetar el proceso establecido y ceñirse a él. Con respecto a futuros procesos, debería decidirse si es deseable un proceso dual, con una selección por parte del Comité y un espacio para las candidaturas de los Estados Partes.

3.2 Marco normativo

125. Aunque no se consideró necesaria una enmienda del Estatuto de Roma, debería establecerse un documento normativo específico en relación con el proceso de selección del Fiscal. Este documento debería elaborarse con suficiente antelación y de forma transparente, abierta e inclusiva para garantizar el conocimiento de todas las partes interesadas. Todas las partes interesadas deberían tener la posibilidad de contribuir a él, y al marco, para aumentar la legitimidad y la aceptación del proceso. Las disposiciones deberían basarse en la experiencia pasada y ser lo más precisas y prescriptivas posible para evitar cualquier percepción errónea o ambigüedad. El marco normativo podría incluir, entre otras cosas, la

⁵⁸ Informe del Comité, párr. 14.

delimitación de las funciones y los mandatos de todos los órganos participantes, la secuencia de sus procesos, los requisitos que deben figurar en el anuncio de la vacante y los procedimientos de consulta.

3.3 Garantizar la equidad y el equilibrio

126. Los resultados del ejercicio de lecciones extraídas indican que la lista final de selección debería ser el resultado de una evaluación basada en los méritos. La representación equitativa y equilibrada respecto a regiones geográficas, género y sistemas jurídicos fue un deseo frecuentemente expresado junto con la importancia de atraer a candidatos altamente cualificados.

127. Con el fin de facilitar un grupo de candidatos lo más amplio posible y crear conciencia, se debería dejar tiempo suficiente para permitir una búsqueda exhaustiva de posibles candidatos. En este sentido, debería explorarse la posibilidad de crear un Comité de Búsqueda para garantizar que todos los Estados Partes y otros actores pertinentes estén suficientemente informados y tengan conocimiento previo de la próxima vacante y de la necesidad de encontrar un candidato adecuado. Deberían realizarse esfuerzos para conseguir un grupo diverso de candidatos que representen diferentes sistemas jurídicos y que permitan la inclusión geográfica y el equilibrio de género. Parece aconsejable que se preseleccione un número de candidatos previamente determinado. La lista final de selección debería tener en cuenta la diversidad deseada de candidatos en cuanto a género, grupos geográficos y sistemas jurídicos, por lo que debería ser lo suficientemente amplia como para poder reflejar adecuadamente estos factores. Para permitir un proceso verdaderamente inclusivo, también debería procurarse que los mecanismos (por ejemplo, el comité de búsqueda y/o selección) reflejen, a través de las personas implicadas, el equilibrio de género y regional, así como los diferentes sistemas jurídicos.

3.4 Aspectos temporales del proceso

128. Para satisfacer el deseo de claridad, coherencia y previsibilidad, debería establecerse un calendario y una secuencia claramente definidos con suficiente antelación y todas las partes interesadas deberían esforzarse por cumplirlos. El calendario debería incluir consideraciones para el proceso de búsqueda de consenso y disposiciones claras para una situación en la que el establecimiento del consenso fracase.

129. Si bien debería mantenerse el sistema de candidaturas o nominaciones propias, se debería establecer una orientación clara en relación con el proceso de presentación de candidaturas por parte de los Estados, según se prevé en el Estatuto de Roma, especialmente en lo que respecta a los plazos y la secuencia. Igualmente, debería mantenerse la práctica de las audiencias públicas.

3.5 Aspectos institucionales del proceso

130. El proceso de selección del tercer Fiscal contenía importantes innovaciones institucionales (por ejemplo, en lo que respecta al marco) que se consideraron útiles y deberían tenerse en cuenta para futuros procesos de selección.

131. Una de las principales cuestiones por considerar es si un futuro proceso debería prever también un Comité de Selección del Fiscal y un grupo de expertos.

132. Si hubiera de tomarse una decisión para crear dos órganos, debería haber una clara separación en cuanto al mandato, las tareas y el calendario para evitar el solapamiento de responsabilidades. Como alternativa, podría considerarse la creación de un órgano conjunto con un mandato más amplio.

133. En cualquier caso, la composición del/de los órgano/s debe ser tal que garantice la diversidad, especialmente en lo que respecta al equilibrio regional y de género. Si se decide contar con un solo órgano, sería deseable que contara con conocimientos especializados en diferentes campos relevantes (como experiencia en gestión o en asuntos de recursos humanos). Podría explorarse la posibilidad de incluir a expertos externos con conocimientos específicos. El Comité debería llevar a cabo su labor sobre la base de decisiones mayoritarias.

3.6 Diligencia debida

134. A la luz del criterio de “alta consideración moral” del Estatuto de Roma, hubo un consenso general sobre la necesidad de llevar a cabo algún tipo de diligencia debida. Aunque corresponderá a la Asamblea decidir los detalles, las consultas mostraron un gran apoyo al establecimiento de un mecanismo permanente de investigación de antecedentes para todos los funcionarios elegidos de la Corte. Los procesos de diligencia debida aplicados *ad hoc* en la reciente selección de los fiscales adjuntos, así como el procedimiento actualmente en curso para elegir al próximo Secretario de la Corte, se consideran ejemplos positivos.

135. Sería útil seguir aprovechando estas experiencias para mejorar la diligencia debida en futuras selecciones. A este respecto, podría preverse un papel más importante para la Sección de Seguridad y el Mecanismo de Supervisión Independiente. Debería explorarse la opción de que la investigación de antecedentes y la diligencia debida se apliquen a todos los candidatos de la lista inicial, con el fin de aumentar la transparencia y la confianza en el proceso. El proceso de diligencia debida podría incluir una serie de actividades, como la comprobación de los antecedentes, las entrevistas de reputación y un canal para recibir comunicaciones de terceros, con el fin de evaluar cualquier posible acusación de manera equitativa y transparente.

3.7 Comunicación, transparencia y confidencialidad

136. Como en todo proceso de selección de un cargo público, resulta necesario establecer con suficiente antelación el equilibrio entre la suficiente transparencia y la confidencialidad para proteger la privacidad. Se subrayó repetidamente la importancia de contar con un proceso claro, inclusivo y transparente que permita la participación de todos. Además, se hizo hincapié en la necesidad de que el proceso se comunicara claramente a todos los Estados Partes, así como a otras partes interesadas.

137. Igualmente, los candidatos deben ser plenamente conscientes de todos los aspectos del proceso y de lo que se espera de ellos desde el principio. Esto es especialmente cierto en lo que se refiere al régimen de confidencialidad de la información recopilada sobre los candidatos; aquí hay que adoptar medidas para garantizar la protección de los datos privados. El anuncio de la vacante debería establecer claramente qué información facilitada por los candidatos se hará pública y en qué momento del proceso. Debería contemplarse la opción de incluir una directriz para los candidatos y terceros en la que se aconseje sobre el comportamiento esperado y (no) adecuado (por ejemplo, desalentar la realización de campañas o el contacto directo con miembros del Comité o de la prensa).

138. Para aumentar la transparencia del proceso y mantener informados a todos los actores, resulta aconsejable que el Comité se reúna con la Asamblea a través de los grupos de trabajo desde el principio, para dar a los miembros del Comité la oportunidad de presentarse a sí mismos y su trabajo y dar a las partes interesadas la posibilidad de formular preguntas y compartir sus opiniones. Una vez que se haya decidido una lista final de selección, los miembros del Comité deberían reunirse de nuevo con los grupos de trabajo para presentar su informe y sus consideraciones y explicar sus evaluaciones. El Comité debería formular directamente cualquier comunicación relativa a la lista inicial o a la lista final de selección a los Estados Partes en un formato adecuado, para evitar que cualquier información pueda hacerse pública antes de que los Estados Partes estén informados.

3.8 La inclusión y el papel de los diferentes actores

139. Aunque la selección del Fiscal sigue siendo un proceso impulsado por el Estado, la despolitización y el recurso a un proceso basado en el mérito recibieron un amplio apoyo. A este respecto, los esfuerzos realizados por los Estados Partes, las ONG y otros actores en el ámbito de la responsabilidad internacional deben tenerse en cuenta y merecen reconocimiento. Si bien de las disposiciones del Estatuto de Roma se desprende claramente que las selecciones son para los Estados Partes, el proceso debería tratar de ser lo más inclusivo posible y deberían redoblar los esfuerzos para evitar la politización, con el fin de proporcionar al candidato elegido una legitimidad adicional. Para conseguirlo, todas las personas participantes deben comprometerse con la autolimitación. Todas las partes interesadas deberían ser conscientes de que los esfuerzos de los grupos de presión a favor o en contra de los candidatos individuales podrían ir en detrimento de la percepción de los candidatos como imparciales, y perjudicar el proceso.

3.9 Logro de consenso

140. Aunque no está estipulado en el Estatuto de Roma, la ventaja de una decisión por consenso fue un punto clave planteado por todas las partes interesadas en las consultas. Sin embargo, también se destacó a menudo que la ausencia de consenso conduce a un resultado igualmente legítimo. En este sentido, reviste suma importancia prever mecanismos de logro de consenso claramente estructurados y un acuerdo previo sobre las expectativas, los objetivos y los plazos estrictos. La Presidencia de la Asamblea debería coordinar el proceso de logro de consenso en cooperación con los coordinadores que representan a los grupos regionales. Podría comenzar tras la publicación de la lista final de selección (y el correspondiente proceso de investigación de antecedentes) e incluir audiencias públicas y mesas redondas. Los Estados Partes y otras partes interesadas deberían respetar los esfuerzos para encontrar el consenso, absteniéndose de cualquier acto que pudiera contrarrestar estos esfuerzos.
